МНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВНИЯ И НАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное образовательное

Учреждение высшего профессионального образования

«Пензенский государственный университет»

(ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет»)

КУРСОВАЯ РАБОТА

По дисциплине: «Психофизиология профессиональной деятельности»

На тему: «Профессиональное становление личности»

Выполнила: студентка

группы 13эп1

Мельникова К.Ю.

Проверила:

к.э.н., доцент

Редя Г.П.

Пенза 2014

Содержание

профессиональное личностный выбор самосознание

Введение

Глава 1. Стадии профессионального становления личности. Модели становления профессиональной деятельности

Глава 2. Профессиональное самосознание

Заключение

Глоссарий

Список использованной литературы

Приложение А

Введение

Результатом процесса профессионализации является становление профессионализма - специфического свойства, характеризующего человека-профессионала. Профессионализм рассматривается как интегральная характеристика человека, проявляющаяся в деятельности и в общении. Профессионализм - это не только достижение человеком высоких производственных показателей, но и особенности его профессиональной мотивации, профессионального мышления, система его устремлений, ценностных ориентаций, смысла труда.

В психологии приобрело силу аксиомы утверждение о формирующей роли деятельности в развитии психики человека. В профессиональной деятельности, осуществляемой в конкретных социально-исторических условиях, формируются и совершенствуются не только отдельные профессионально важные качества, знания, умения и навыки, но и происходит и становление самой личности профессионала (Л.М. Митина, 1997 г.; Ю.П. Поваренков, 2002 г.; А.Р. Фонарев, 2005 г.; Е.П. Ермолаева, 2008 г.; и др.). В итоге «складывается социально-профессиональный тип личности с определенными ценностными ориентациями, характером, особенностями межгруппового и внутригруппового общения. В результате опыта профессиональной деятельности в различных условиях физической и социальной среды субъект деятельности приобретает способность адаптации и устойчивости к различным возмущениям внешней среды».

С позиций психологии труда психика трактуется как «наполненная» конкретным профессиональным содержанием. Такая «профессиональная» психика формируется и развивается в ходе профессионального обучения и накопления опыта работы; она накладывает свой отпечаток на все характеристики человека (как индивида, личности, субъекта деятельности и индивидуальности). Таким образом, с одной стороны, особенности работника оказывают влияние на процесс и результат его труда; с другой стороны, формирование профессионализма человека происходит в ходе профессиональной деятельности и под ее влиянием.

При становлении индивидуального профессионализма изменению подвергаются все уровни человека (индивид, личность, субъект деятельности и индивидуальность). Предпосылки к такому пониманию становления человека-профессионала мы находим у Б. Ливехуда, который выделяет три аспекта развития человека:

биологическое развитие, включающее периоды:

эволюции (происходит более созидание, чем разрушение);

установления равновесия между созиданием и разрушением; в) инволюции (все нарастающее разрушение);

психическое развитие;

духовное развитие. Здесь можно увидеть аналогии с рассматриваемым нами профессигенезом человека: биологического аспекта - с индивидными свойствами специалиста; психического - с его личностью; духовного - с творческой индивидуальностью; отметить процессы прогрессивного развития и деградации профессионализма.

Термин «становление» раскрывается как философская категория, выражающая оформление явлений, приобретение ими новых признаков в процессе развития. Становление - это еще не бытие того, что становится, а только движение к бытию. Как утверждал Аристотель, ничто не может возникнуть из несущего. Поэтому становление профессионализма возможно лишь на основе уже имеющихся качеств человека (его ресурса).

Целью данной работы является изучение профессионального становления личности.

Задачи работы:

рассмотрение стадий профессионального становления личности;

изучение моделей становления профессиональной деятельности;

обозначение термина профессиональное самосознание;

подведение итогов.

Предметом работы профессиональное становление личности.

Объект работы - профессионализм личности..

Методология работы имеет преимущественно теоретический характер с элементами клипинга.

Литературы по данной тематике относительно немного: Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности, Забродин Ю.М. «Модель личности» психодиагностике, Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии и др.

Глава 1. Стадии профессионального становления личности

Весь ход профессионального становления и развития профессионала рассматривается не в стадиях и этапах его «свободного», вне ситуации, развития, определяемых сензитивными и критическими фазами развития, а в иной, в русле дуального подхода, логике. Смысл этой логики заключается в критических перестройках личности субъекта при «вхождении» в различные социальные структуры, в системы разнообразных социальных институтов, организаций и контактов, в которых живет и действует реальный индивид: семья, школа, референтные группы, социальные учреждения, производственные организации и коллективы и т.п. При этом, в каждом психологически важном моменте профессионального становления реализуется принципиально аналогичная «технологическая» структура действий практического психолога, раскрытая в функциональной схеме «трехкомпонентности» психологии профессионального становления. Разумеется, каждый раз эта «технологическая структура» наполняется своим конкретным психологическим содержанием с учетом состояния субъекта (в широком смысле), состояния жизненной ситуации, а также проблем и задач, возникающих перед данным конкретным субъектом. Поэтому построение практических примеров будет строиться в соответствии с уже принятыми правилами организации деятельности практического психолога, но по несколько «усеченной» схеме.

Эта схема такова:

− психологическая постановка практической проблемы, которая предполагает психологический анализ личности (ПАЛ) и жизненной ситуации (ПАС) в задаче оценки соответствующего уровня профессиональной готовности (психологический анализ задачи);

− выбор соответствующей «модели личности», модели (представления) ситуации и методов исследования (организация сбора психологических данных);

− интерпретация данных первого и второго уровней;

−практические рекомендации второго уровня (для специалиста): возможные факторы и возможные «эффекты действия» (построение каузальной гипотезы).

Необходимо рассматривать в индивидуальном сознании как вместе, так и раздельно его «знаниевую» и «оценочную» составляющие, а внутри них:

− «образ Мира» (картина мира, представление о мире, мировоззрение в узком смысле);

− «образ Я» (идентификация, самооценка, и самопредставление);

− «сферу» произвольной регуляции деятельности (цели, ценности, идеалы, технологии и качество труда в целом);

− «сферу» норм и ценностей, намерений и интересов.

Естественно, что в таком случае не могут быть обойдены и, так называемые, специальные формы сознания: этническое и правовое; политическое, экономическое и экологическое [7,14].

Признавая значительную роль индивидуального сознания в личностном выборе будущей профессиональной карьеры (в формировании намерений человека), сам процесс профессионального становления представляется как процесс индивидуального становления на личностном (не на узко «профессиональном» уровне):

− «картины Мира», образа «Я» и «образа взаимодействия Я с Миром»;

− развития индивидуальных психологических систем сознательного отражения и произвольной регуляции;

− структурирования картины мира и образов взаимодействия субъекта с миром (в виде отдельных образов элементов «окружения субъекта - объектов и субъектов; культуры - «вещественной», технической и «идеографической» (знаковой, символической, науки и искусств) - и личного опыта;

− норм и ценностей;

− сфер производства (в том числе, «мира профессий»), потребления (в том числе, рекламы и моды) и обмена (в том числе, собственности и рынка) и т.д.

Целесообразно специально рассматривать структуру и динамику указанных выше феноменов индивидуального сознания (в том числе, картины мира и образа «Я») в нескольких разных плоскостях и планах:

− в историческом плане (например, сравнив данные1930-х, 1960-х и 1990-х годов нашего столетия);

− в этнокультурном плане (Россия, развитые и развивающиеся страны);

− в «национальном» плане (малые, «средние», большие нации);

− в плане полового диморфизма (мальчики и девочки и мужчины и женщины);

− в возрастном плане (6 - 8 лет: 10 - 15 лет; 17 - 19 лет; 25 - 30 лет и взрослые).

Дуальный подход требует систематизации и обобщения результатов указанных выше работ для того, чтобы реально представить взаимодействие личностных феноменов сознания и обнаружить закономерные связи между двумя важнейшими уровнями гражданского и профессионального развития субъекта: собственно психологическим и конкретно социальным; для того, чтобы можно было обоснованно увязать так называемый социально-экономический фон и специфику индивидуального жизненного пути конкретного субъекта.

Применяя этот подход на уровне развивающегося профессионала (на узком «профессиональном уровне») для психологической оценки особенностей его личностного развития можно, в первом приближении, выделить системные блоки (симптомокомплексы) его личностных качеств, которые, в свою очередь, можно рассматривать как подсистемы личностных свойств профессионала, формирующиеся и действующие в процессах его станов­ления:

− общеличностные (картина мира, мировоззрение, образ «Я». отношения и социальные нормы, общие ценности и значи­мость труда и т.п.);

− операциональные (способности, системы психической регуляции поведения и деятельности в решении профессиональных задач, технологии деятельности и т.д.):

− мотивационные (профессиональные интересы, склонности, отражение себя в профессии, мотивы достижения и т.д.);

− «эмоциональные» или функциональные состояния (намерения, ожидания, активность, эмоциональный фон и т.п.).

Учитывая указанные личностные симптомокомплексы (общеличностные, операциональные, мотивационные и эмоциональные), можно предложить, в соответствии с принятым выше правилом приоритета социальной ситуации (окружения) для становления субъекта, в качестве психологической основы для выделения стадий становления профессионала категорию «готовности», подразумевая этим психологическую и личностную готовность к «встрече» с новой ситуацией профессионального становления.

Выделим следующие «критические ситуации» профессионального становления как критические точки на жизненном пути профессионала:

− готовность к школе;

− готовность к профессиональному выбору;

−готовность к профессиональному обучению;

−готовность к профессиональной деятельности;

− готовность к продолжении профессиональной деятельности (профессиональному совершенствовании);

− готовность к перемене профессии (перемене рабочего места).

Модели становления профессиональной деятельности

Результатом процесса профессионализации является становление профессионализма - специфического свойства, характеризующего человека-профессионала. Профессионализм рассматривается как интегральная характеристика человека, проявляющаяся в деятельности и в общении. Профессионализм - это не только достижение человеком высоких производственных показателей, но и особенности его профессиональной мотивации, профессионального мышления, система его устремлений, ценностных ориентаций, смысла труда [1].

В психологии приобрело силу аксиомы утверждение о формирующей роли деятельности в развитии психики человека. В профессиональной деятельности, осуществляемой в конкретных социально-исторических условиях, формируются и совершенствуются не только отдельные профессионально важные качества, знания, умения и навыки, но и происходит и становление самой личности профессионала (Л. М. Митина, 1997 г.; Ю. П. Поваренков, 2002 г.; А. Р. Фонарев, 2005 г.; Е. П. Ермолаева, 2008 г. и др.). В итоге складывается социально профессиональный тип личности с определенными ценностными ориентациями, характером, особенностями межгруппового и внутригруппового общения. В результате опыта профессиональной деятельности в различных условиях физической и социальной среды субъект деятельности приобретает способность адаптации и устойчивости к различным возмущениям внешней среды.

С позиций психологии труда (Е. А. Климов, 1995 г., Н. С. Пряжников, 1997 г., Г. В. Суходольский, 2008 г. и др.) психика трактуется как «наполненная» конкретным профессиональным содержанием. Такая «профессиональная» психика формируется и развивается в ходе профессионального обучения и накопления опыта работы; она накладывает свой отпечаток на все характеристики человека (как индивида, личности, субъекта деятельности и индивидуальности). Таким образом, с одной стороны, личностные особенности работника оказывают влияние на процесс и результат его труда; с другой стороны, формирование профессионализма человека и личности профессионала происходит в ходе профессиональной деятельности и под ее влиянием. Деятельность же осуществляется в условиях конкретных социально-экономических условий и социально-профессиональной среды.

Методологически мы находимся на позиции, согласно которой при становлении индивидуального профессионализма изменению подвергаются все уровни человека - уровень биологического индивида, уровень личности, уровень субъекта деятельности и уровень индивидуальности [2] Предпосылки к такому пониманию становления человека-профессионала мы находим у Б. Ливехуда, который выделяет три аспекта развития человека [3]:

) биологическое развитие, включающее периоды:

а) эволюции (происходит более созидание, чем разрушение);

б) установления равновесия между созиданием и разрушением;

в) инволюции (все нарастающее разрушение);

) психическое развитие;

) духовное развитие.

Здесь можно увидеть следующие аналогии с профессигенезом человека : биологического аспекта - с индивидными свойствами специалиста; психического - с его личностью; духовного - с творческой индивидуальностью; отметить процессы прогрессивного развития и деградации профессионализма [4]. Эти процессы в наибольшей степени связаны с изменениями, происходящими на личностном уровне.

Термин «становление» раскрывается как философская категория, выражающая оформление явлений, приобретение ими новых признаков в процессе развития. Становление - это еще не-бытие того, что становится, а только движение к бытию. Как утверждал Аристотель, ничто не может возникнуть из не-сущего. Поэтому становление профессионализма возможно лишь на основе уже имеющихся, качеств человека, либо его внутренних потенциальных возможностей (ресурсов).

Результат становления профессионализма во многом зависит от свойств личности, от сложившегося системы отношений, ценностей. Выполняя ту или иную работу, определенным образом относясь к ней, человек воспроизводит, в том числе на личностном уровне, новые свойства и качества. В процессе профессионального становления они объединяются с уже имеющимися свойствами, образуя комплексы качеств личности специалиста. В состав профессионального потенциала развития специалиста Э. Э. Сыманюк и Э. Ф. Зеер включает образование, профессиональные знания и умения, общие и специальные способности, социальные и профессионально важные качества (ПВК). Реализация потенциальных возможностей человека зависит от многих факторов, но ведущим фактором профессионального становления личности является система требований к ней, детерминированных деятельностью, в процессе выполнения которых и возникают новые свойства и качества. Указанные исследователи отмечают, что профессиональное развитие - это, одновременно, и совершенствование, и деструкции [5].

Есть основание считать, что противостояние деструкциям возможно лишь при наличии у человека необходимых внутренних ресурсов. Введенное нами понятие «индивидуальный ресурс профессионального развития» (ИРПР), включает, с одной стороны, реальные возможности человека, его готовность к профессиональной деятельности, с другой - нереализованные (пока) профессиональные свойства, в том числе - внутренние резервы человека [6].

Профессионализм, являясь продуктом развития человека в ходе его профессионализации, сам становится фактором дальнейшего хода жизни профессионала.

Под профессионализацией понимается специфическая форма трудовой активности человека в течение профессионального этапа жизненного пути, отражающая процесс его социализации и профессионального развития. Весь период профессионализации связан со становлением личности, которое особенно интенсивно проходит при изменении условий и требований деятельности и профессиональной среды и вызванными этим процессами психологической профессиональной адаптации.

Под психологической профессиональной адаптацией изначально понимался процесс и результат установления динамического равновесия в системе «человек - профессиональная среда» [7]. В дальнейшем А. А. Реан с соавторами предложил рассматривать адаптацию не только как процесс и результат, но и как основание для формирования новообразований психических качеств [8]. Выделение формируемых при психологической профессиональной адаптации новообразований человека позволяет рассмотреть адаптационный процесс как фактор профессионального развития личности.

Л. М. Митина выделила две стратегии профессиональной адаптации [9]: 1) адаптивного поведения (профессиональное функционирование); 2) профессионального развития (личностный и профессиональный рост).

При адаптивном поведении у человека доминируют тенденции приспособления, а отчасти, и подчинения внешним обстоятельствам в виде предписанных требований, правил, норм. Специалист, как правило, руководствуется постулатом экономии собственных энергетических затрат (физических, эмоциональных, интеллектуальных). При этом он пользуется, в основном, наработанными ранее алгоритмами решения профессиональных задач.

При поведении профессионального саморазвития доминирует стремление к профессиональному самовыражению, самореализации. Человек характеризуется способностью выйти за пределы повседневности, увидеть свой труд в целом. Это дает ему возможность стать хозяином положения, изменять профессиональную ситуацию.

Однако следует иметь в виду, что всякая адаптация есть проявление активности психики. И при стратегии адаптивного поведения процесс профессиональной адаптации связан с активным изменением человеком себя, с коррекцией собственных установок и поведенческих стереотипов в соответствии с требованиями среды и деятельности. Этот процесс активного изменение себя, оставаясь процессом профессионального приспособления, может протекать как процесс прогрессивного развития личности человека, становления его профессионализма. Это наглядно можно представить на примере вхождения молодого специалиста в новую для него профессиональную среду со сложившимися профессиональными традициями и стилем совместной деятельности. Но затягивание такого «освоения» в профессии может вылиться в стагнацию и даже регресс личности.

На профессиональную адаптацию человека оказывает существенное влияние профессиональное обучение и подготовка, их методологическая направленность. В последние годы осуществляется повсеместный переход к новой парадигме образования, ориентирующей обучаемых на освоение набора прагматических «компетенций», необходимых для адаптации (в рамках профессионального функционирования) работника в условиях рынка. Однако известно, что творческое мышление, а также необходимые человеку способности действовать в ситуации неопределенности не могут быть сформированы в рамках адаптивной стратегии [10].

Психологическими механизмами становления профессионализма является интериоризация (от Intériorisation) человеком принятой в обществе (нормативной) модели профессии, построение внутренней (психической) концептуальной модели профессиональной деятельности и формирование профессионального самосознания (профессиональной Я-концепции).

Ориентируясь изучение процессов становления профессионализма ранее нами была введена упрощенная трехкомпонентная психологическая модель профессии, которая включает в себя следующие субмодели [2].

. Модель профессиональной среды. М. А. Дмитриева в состав профессиональной среды (профсреды) включала объект и предмет труда, средства труда, профессиональные задачи, а также условия труда [11]. Мы считаем, что в состав профессиональной среды входят и сами трудящиеся, с которыми взаимодействует специалист. Система представлений человека об указанных компонентах составляет внутреннюю, психическую модель професреды.

. Модель профессиональной деятельности. Здесь имеется в виду концептуальная модель профессиональной деятельности (КМПД), рассматриваемая как образно-понятийно-действенная психическая модель. Е. А. Климов, рассматривая КМПД как основное внутреннее средство деятельности, включает в нее жизненный опыт человека и знания, полученные при специальном обучении, а также сведения, поступающие в процессе самой деятельности [12]. КМПД формируется индивидуально. Не существует двух одинаковых концептуальных моделей: каждый профессионал обладает своей, уникальной, личностно обусловленной КМПД, дающей ему возможность реализовать индивидуальный стиль деятельности. В процессе профессионализации первоначальные индивидные, личностные и субъектные свойства человека развиваются и адаптируются к содержательно-предметной и процессуально-технологической сторонам профессии путем формирования и уточнения КМПД.

. Модель профессионала как субъекта деятельности. Становление личности профессионала неизбежно связано с формированием профессионального самосознания, которое включает в себя представление человека о себе как о члене профессионального сообщества, носителе профессиональной культуры, в том числе норм, правил, традиций, присущих профессиональному сообществу. На основе этих представлений человек строит свои отношения с людьми, с которыми он взаимодействует в процессе труда. Система этих представлений (профессиональная Я-концепция), являющаяся личностным образованием, формируется, изменяется и уточняется в ходе профессионализации человека.

Профессиональные деформации и деструкции являются следствием «искажения», либо деструктивного построения психологической модели деятельности. Под профессиональной деструкцией понимается изменения и разрушения сложившейся психологической структуры личности, ее Я-концепции, негативно сказывающиеся на результатах труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности. Профессиональные деструкции проявляются в искажении реальности, обесценивании значимости происходящего, неадекватной профессиональной Я-концепции, циничном отношении к миру, переносе ответственности или ее субъективном непринятии, уплощении смысла и сведении его к ситуативным целям, центрировании на сиюминутных выгодах.

Глава 2. Профессиональное самосознание

Словари по социологии дают нам многочисленные и отличные друг от друга трактовки этого термина. Приведем наиболее известные ещё из школьных дисциплин. Социализация - процесс усвоения индивидом культурных норм и социальных ролей, необходимых для успешного функционирования в данном обществе. "Социализация - усвоение культурных норм и освоение социальных ролей, продолжающееся всю жизнь (с младенчества до старости)" [3].

Эти определения являются сугубо социологическими, для нашей же работы нам важен психологический аспект социализации. Его мы обозначаем следующим образом: социализация есть такой процесс усвоения общественных норм поведения, при котором эти нормы интериоризируются, переходя во внутренний план сознания. Иными словами, нормы становятся регуляторами нашего поведения при условии, что они обрели статус ценности в духовном мире личности. Поведение человека, соответствующее требованиям социума, возможно лишь при условии, что эти правила имеют личностный смысл для субъекта, значение "для себя", для реализации способа утверждения его жизни, удовлетворения и развития его материальных и духовных потребностей, опредмеченных и трансформированных в мотивах его деятельности [5]. Здесь, несомненно, мы обнаруживаем место для психологической работы с индивидами, которые находятся в процессе становления личности, формирования самосознания.

Личность нуждается в полноценных общественных отношениях с миром, которые реализуются в совокупности деятельностей, осуществляемых субъектом. Именно в этих отношениях индивид становится личностью, а затем проявляется в ней и развивается. Формирование самосознания личности представляет собой соотнесение мотивов друг с другом, их иерархию, становление связной системы личностных смыслов. Мотивы выступают в качестве побудительной направляющей силы в жизнедеятельности человека, и мотивы, в свою очередь, имеют основания в виде ценностного отношения к тем или иным явлениям действительности. Немаловажным значением обладает ценностное отношение к себе, которое иначе можно обозначить термином "самооценка". Уровень самооценки зависит от многих факторов, одним из которых является успешность выполнения деятельности. С другой стороны, цели деятельности, жизнедеятельности в целом, и успешность их реализации определяются самооценкой личности, которая диктует уровень притязаний.

Вернёмся к содержанию понятия "социализация" и приведём определения, близкие к нашему пониманию этого процесса. "Социализация может пониматься как интернализация социальных норм: социальные правила становятся внутренними для индивида в том смысле, что они более не навязывается посредством внешней регуляции, а налагаются индивидом самим на себя, становясь, таким образом, частью его "Я". Вследствие этого индивид ощущает потребность соответствовать социальным нормам" [1]. "Социализация - процесс, посредством которого индивидом усваиваются нормы его группы таким образом, что через формирование собственного "Я" проявляется уникальность данного индивида как личности" [4].

Таким образом, мы можем сформулировать утверждение, что необходимым условием для успешной социализации личности выступает формирование полноценной жизненной ориентации, включающей ощущение человеком своей онтологической приемлемости, ценности и самоуважения.

Формирование эффективной жизненной ориентации является жизненной функцией самосознания. Говоря об этом феномене, нельзя не упомянуть понятие "личностная идентичность". В процессе изменений человека при социализации, большое значение обретает проблема выбора и самовыражения. Дж. Марсиа определил идентичность как "структуру эго - внутреннюю самосоздающуюся, динамическую организацию потребностей, способностей, убеждений и индивидуальной истории". Для операционализации понятия идентичности он выдвинул предположение, что данная гипотетическая структура проявляется феноменологически через наблюдаемые паттерны "решения проблем". Например, подросток для достижения идентичности должен решить такие проблемы, как: идти учиться или работать, какую выбрать работу и т.п. Решение каждой, даже незначительной жизненной проблемы вносит определённый вклад в достижение идентичности [2]. В свою очередь, А. Ватерман рассматривает идентичность с процессуальной и содержательной сторон. Во-первых, процесс формирования и существования идентичности охватывает средства, с помощью которых человек идентифицирует, оценивает и отбирает ценности, цели и убеждения, которые впоследствии станут элементами его идентичности. Так, подросток осуществляет выбор из огромного количества потенциальных элементов идентичности, оценивая преимущества и ограничения каждого из них, а также значимость каждого элемента для собственной личности. Во-вторых, идентичность невозможно рассматривать без учета содержательной специфики целей, ценностей и убеждений, которые человек выбирает. Каждый элемент идентичности относится к какой-либо сфере человеческой жизни. А. Ватерман выделяет четыре сферы жизни, наиболее значимые для формирования идентичности: 1) выбор профессии и профессионального пути; 2) принятие и переоценка религиозных и моральных убеждений; 3) выработка политических взглядов; 4) принятие набора социальных ролей, включая половые роли и ожидания в отношении супружества и родительства [2]. А. Ватерман подчеркивает, что исследование идентичности следует вести по двум указанным линиям, рассматривая процессуальную и содержательные стороны в их единстве и взаимосвязи, что даст возможность не только проследить пути формирования идентичности, но и понять значения для личности выборов, сделанных в той или иной сфере жизни.

Уже сам выбор из ряда возможностей требует отказа от чего-либо ради чего-то иного, более ценного и значимого. Вот здесь и проявляется необходимость в такой психической организации человека, которая позволила бы ему существовать в этой разветвленной системе связей, позволила бы ему интегрировать общественные ценности применительно к его собственной жизни, позволила бы ему иерархизировать и упорядочивать его собственные потребности, ставить цели, сознательно выбирать жизненный путь. В современном обществе идеология, нравственная регуляция уже не существуют в виде готовых рецептов: отражая усложнение общественных отношений, они сами приобретают более обобщенный, абстрактный характер, предполагающий сознательное, творческое их применение. Самосознание оказывается индивиду тем более необходимым, чем труднее ему регулировать свое деятельностное отношение к миру, к самому себе с помощью прямого следования норме, правилу, образцу, обычаю [6].

Идентификация оказывается важнейшей психической деятельностью, идущей навстречу социальным влияниям формирующим самосознание личности. Идентификация делает человека способным перенимать точку зрения окружающих людей, делает его податливым к их внушающим воздействиям, способным внутренне подчиниться их контролю и переносить его внутрь, способным оценивать себя по меркам социума.

Принятие точки зрения другого на себя, усвоение стандартов выполнения действий и формирование самооценки, приобретение самоидентичности в рамках семейных отношений и отношений со сверстниками, формирование профессиональной идентичности, становление самоконтроля на основе иерархии ценностей, мотивов и целей личности - всё это характеризует формирование самосознания индивида и, одновременно с этим, представляет собой психологический аспект социализации личности.

Заключение

Результат становления во многом зависит от свойств личности, от сложившегося системы отношений, ценностей. Выполняя ту или иную работу, определенным образом относясь к ней, человек воспроизводит, в том числе на личностном уровне, новые свойства и качества. В процессе профессионального становления они объединяются с уже имеющимися свойствами, образуя комплексы качеств личности специалиста. В состав профессионального потенциала развития специалиста Э.Ф. Зеер включает образование, профессиональные знания и умения, общие и специальные способности, социальные и профессионально важные качества. Реализация потенциала зависит от многих факторов, но ведущим фактором профессионального становления личности является система требований к ней, детерминированных деятельностью, в процессе выполнения которых и возникают новые свойства и качества. Исследователь отмечает, что профессиональное развитие - это одновременно и совершенствование и деструкции. По мнению исследователя, не любая профессиональная деятельность развивает личность; есть много профессиональных видов труда, которые не обогащают личность, а наоборот, деформируют ее.

Есть основание считать, что противостояние деструкциям возможно лишь при наличии у человека необходимых внутренних ресурсов. Введенное нами понятие «индивидуальный ресурс профессионального развития» (ИРПР), включает, с одной стороны, реальные возможности человека, его готовность к профессиональной деятельности, с другой - нереализованные (пока) профессиональные свойства, внутренние резервы человека.

(В качестве примечанием отметим, что развернутое рассмотрение индивидуального ресурса человека как основы становления его профессионализма заинтересованный приводится в монографии автора данной статьи, изданной в 2010 г., но, к сожалению, ограниченным тиражом. Книги, поступившие в книготорговую сеть, были быстро раскуплены, и поэтому заинтересованный читатель сможет найти эту книгу лишь в центральных библиотеках, в которые издательство осуществляет обязательную рассылку).

Возвращаясь к теме рассмотрения в данной статье, считаем необходимым отметить, что профессионализм, являясь продуктом развития, сам становится фактором дальнейшего хода жизни человека и его профессионального развития

Профессионализация - это специфическая форма трудовой активности человека в течение профессионального этапа жизненного пути, отражающая процесс его социализации и профессионального развития. И весь период профессионализации связан со становлением личности, которое особенно интенсивно проходит при изменении условий и требований деятельности и вызванными этим процессами психологической профессиональной адаптации.

Под психологической профессиональной адаптацией М.А. Дмитриева (1991 г.) понимает процесс и результат установления динамического равновесия в системе «человек - профессиональная среда». А.А. Реан предлагает рассматривать адаптацию не только как процесс и результат, но и как основание для формирования новообразований психических качеств. Выделение формируемых при психологической профессиональной адаптации новообразований человека позволяет рассмотреть адаптационный процесс как фактор профессионального развития личности.

Л.М. Митина выделяет две стратегии профессиональной адаптации:

адаптивного поведения (профессиональное функционирование);

профессионального развития (личностный и профессиональный рост).

При адаптивном поведении у человека доминируют тенденции приспособления, а отчасти, и подчинения внешним обстоятельствам в виде предписанных требований, правил, норм. Специалист, как правило, руководствуется постулатом экономии собственных энергетических затрат (физических, эмоциональных, интеллектуальных). При этом он пользуется, в основном, наработанными ранее алгоритмами решения профессиональных задач.

При поведении профессионального саморазвития доминирует стремление к профессиональному самовыражению, самореализации. Человек характеризуется способностью выйти за пределы повседневности, увидеть свой труд в целом. Это дает ему возможность стать хозяином положения, изменять профессиональную ситуацию.

Однако всякая адаптация есть проявление активности психики. И при стратегии адаптивного поведения процесс профессиональной адаптации связан с активным изменением человеком себя, с коррекцией собственных установок и привычных поведенческих стереотипов в соответствии с требованиями среды и деятельности. И, как отмечает А.А. Реан (2002 г.), еще неизвестно, что с энергетической и эмоциональной точки зрения дается легче: изменение среды или изменение себя. Этот процесс активного изменение себя, оставаясь процессом профессионального приспособления, может протекать как процесс развития личности человека, становления его профессионализма. Это наглядно можно представить на примере вхождения молодого специалиста в новую для него профессиональную среду со сложившимися профессиональными традициями и стилем совместной деятельности.

Психологическими механизмами становления профессионализма является интериоризация человеком принятой в обществе (нормативной) модели профессии, построение концептуальной модели профессиональной деятельности и формирование профессионального самосознания. Условием успешной профессионализации человека является психологическая профессиональная адаптация и становления личности профессионала.

Ориентируясь изучение процессов становления профессионализма была введена упрощенная трехкомпонентная психологическая модель профессии, которая включает в себя следующие составляющие (субмодели) [3].

Модель профессиональной среды. Профессиональная среда (по М.А. Дмитриевой, 1990 г.) включает в себя объект и предмет труда, средства труда, профессиональные задачи, условия труда. Мы считаем, что в состав профессиональной среды входят и сами трудящиеся, с которыми взаимодействует специалист. Система представлений человека об указанных компонентах составляет внутреннюю, психическую модель професреды.

Модель профессиональной деятельности. Здесь имеется в виду концептуальная модель профессиональной деятельности (КМПД), рассматриваемая как образно-понятийно-действенная психическая модель. Е.А. Климов (1998 г.), рассматривая КМПД как основное внутреннее средство деятельности, включает в нее жизненный опыт человека и знания, полученные при специальном обучении, а также сведения, поступающие в процессе самой деятельности. КМПД формируется индивидуально. Не существует двух одинаковых концептуальных моделей: каждый профессионал обладает своей, уникальной, личностно обусловленной КМПД, дающей ему возможность реализовать индивидуальный стиль деятельности. В процессе профессионализации первоначальные индивидные, личностные и субъектные свойства человека развиваются и адаптируются к содержательно-предметной и процессуально-технологической сторонам профессии путем формирования и уточнения КМПД.

Модель самого человека-профессионала. Становление личности профессионала неизбежно связано с формированием профессионального самосознания, которое включает в себя представление человека о себе как о члене профессионального сообщества, носителе профессиональной культуры, в том числе норм, правил, традиций, присущих профессиональному сообществу. На основе этих представлений человек строит свои отношения с людьми, с которыми он взаимодействует в процессе труда. Система этих представлений, как и Я-концепция в целом, являющаяся личностным образованием, формируется, изменяется и уточняется в ходе профессионализации человека.

Глоссарий

Профессия - группа родственных специальностей

Профессиограмма - документ, представляющий собой описание социально-экономических, производственно-технических, санитарно-гигиенических, психологических и других особенностей профессии.

Профессиограмма - характеристика профессии, включающая описание условий труда, прав и обязанностей работника, необходимых знаний, умений ' и навыков, профессионально важных качеств, а также противопоказаний по состоянию здоровья. Профессиограмма позволяет определить профессиональную пригодность человека.

Психический, или психоэмоциональный, стресс - вовлечение в реакцию эмоциональной сферы. Существенной его чертой является наличие в стрессовой реакции эмоции или включение в нее мотивации, вызывающей эмоцию. Главное, что обусловливает стресс психического порядка, - эмоциональный настрой личности по отношению к стрессору.

Психическое выгорание - профессиональный синдром, включающий эмоциональное истощение, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений.

Список использованной литературы

Абульханова - Славская К.А. О субъекте психической деятельности. М.: Наука, 2003.

Ананьев Б.Г. О соотношении способностей и одаренности // Проблемы способностей. М., 2002. - С. 18. - С. 15-32.

Бакиев В.В. Влияние мнения неорганизованной группы и сложившегося коллектива на проявление внушаемости личности // Вопросы психологии, 2004. - №4. - С.89 - 100.

Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристика и условия достижения. М.: Флинта - Наука, 2008.

Бодалев А.А. Психология общения. М.-Воронеж, 2006.

Братусь Б.С. К проблеме выделения уровней мотивации // Мотивационная регуляция деятельности и поведения личности. М., 2008.

Дружилов С.А. Индивидуальный ресурс профессионального развития субъекта труда // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2010. № 5. С. 145-148. URL:

Дружилов С.А. Индивидуальный ресурс человека как основа становления профессионализма: Монография. Воронеж: Научная книга, 2010. 260 с.

Дружилов С.А. Профессиональные деформации и деструкции как индикаторы отклонений психического здоровья специалиста // Фундаментальные исследования. 2011. № 5. С. 56-61. URL: www.rae.ru/fs/?section=content&op=show\_article&article\_id=7794335.

Дружилов С.А. Психология профессионализма субъекта труда: концептуальные основания // Известия РГПУ им. А.И. Герцена (психолого-педагогические науки). 2005. № 5 (12). С. 30-43.

Дружилов С.А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический подход. Харьков: Гуманитарный Центр, 2011. 296 с.

Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. М., 2007.

Ильин Е. П. Сущность и структура мотива // Психологический журнал, 2005. - Т. 16. - №2. - С.27-41.

Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во МГУ, 2008.

Климов Е.А. Психология профессионала. М.: ИПП, 2006.

Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-н/Д.: Феникс, 2006.

Ковалев А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. М.: Политиздат, 2005.

Крегер О., Тьюсон Дж.М. Типы людей и бизнес: Как 16 типов личности определяют ваши успехи на работе: Пер. с англ. М.: Персей-Вече, 2005.

Кудрявцев Т.В. Стратегия делового успеха: Учеб. пособие. Ростов-н/Д.: Феникс, 2005.

Ладанов И.Д. Практический менеджмент. М.: Ника, 2005.

Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Наука, 2006.

Маусов Н.К., Кулапов М.Н., Журавлев П.В. Управление карьерой персонала производства (социально-экономический аспект). М., 2003.

Мерлин В.С. Психология индивидуальности. М.-Воронеж: ИПП, 2006.

Поляков В.А. Технология карьеры: Практическое руководство. М.: Дело ЛТД, 2005.

Практическая психология для менеджеров. М.: Филин, 2006.

Психология и психоанализ характера: Хрестоматия / Под ред. Д.Я. Райгородского. Самара: Бахрах, 2008.

Психология труда. СПб: Питер, 2002.

Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. СПб.: Медицинская пресса, 2002. 352 с.

Приложение А

